

Penelitian Peranan Program Pelatihan Konselor Bisnis dalam Peningkatan Kemampuan Peserta Pelatihan Berbasis Evaluasi Diri (Studi Kasus Program Pelatihan APEC-IBIZ Indonesia)

The Role of Training Program of Counsellor Business In Increase the Ability of Training Participant Base on Self Evaluation (Case Study on Training Program of APEC-IBIZ Indonesia)

Farida^{*1}, Rizal Syarief² dan Illah Sailah³

¹ Universitas Sahid

²Departemen Ilmu Teknologi Pangan, Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor

³Departemen Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor

ABSTRACT

The role of SME's in domestic economics increasing progressively. Especially after crisis 1997, in the year 1997 all leaders of Asia Pacific Economic Cooperation (APEC) country has gives recommendation to APEC organization. As a following step in the year 2001 has been established so-called APEC-IBIZ (International Network of Institutes of Small Business Counsellor) who has been appointed as a training programe for a Business Counsellor and eligible in giving certificate for all countries participants. The objectives of this study are: (1) to know the descriptive of the participant of training; (2) to analys the trainers from the aspects of training through the comments of training participant; (3) to evaluate improvement ability of participant of training base on its self evaluation. The survey has been carried out with by using Statistical Package for Social Science (SPSS) model 12. The population of this study are determinate by using all of the training program (88) and the sample are 30 respondents. Analysis of the trainers and the training aspect toward with coming from the opinion of the programme participant is consider as excellent due to the majority of the participant chose between scale 5 and 4. And the third finding according to the objectives of this study indicate that the ability of the participant has been increased of the training programme.

Key words: APEC, business counsellor, participant, training

PENDAHULUAN

Dalam rangka memberdayakan UMKM di Indonesia, harus diatasi terlebih dahulu perihal permasalahan yang umumnya dihadapi kalangan Usaha berskala Kecil dan Menengah di Indonesia, terutama para pengusaha mikro dan kecil adalah minimnya kemampuan untuk menge-lola usaha sesuai prinsip-prinsip manajemen moderen dan profesional. Prinsip utama yang harus dilakukan dalam manajemen usaha seperti halnya membuat Rencana Usaha (*Business Plan*) yang meliputi rencana keuangan, rencana pemasaran, rencana produksi dan sebagainya sering diabaikan. Bahkan perusahaan dijalankan tanpa adanya sistem pembukuan yang *accountable* (dapat dipertanggungjawabkan), maka perusahaan berjalan hanya berdasarkan intuisi dan kebiasaan. Sebab itu lebih banyak usaha kecil yang bangkrut atau tidak berkembang dibandingkan yang berhasil berkembang menjadi perusahaan besar.

Masalah klasik yang selalu menjadi penyebab kegagalan ini umumnya adalah salah kelola usaha karena kurang profesional. Pengusaha

kecil seperti ini sesungguhnya butuh seorang pendamping yang telah memenuhi standar kemampuan tertentu untuk membimbingnya bersaing di dunia bisnis hingga mandiri.

Dalam hal ini, telah dicanangkan adanya perkuatan modal Usaha Kecil Menengah (UMKM) dengan dilaksanakannya Kredit Usaha Mikro dan Kecil atau Kredit Usaha Mikro Lunak Tanpa Anggunan (KUMK/KUMLTA) dari dana Surat Utang Pemerintah 005 (SUP-005) (Eriyatno, 2003). Namun demikian dalam pelaksanaannya menghadapi kendala persyaratan bank teknis yang dihadapi oleh para pengusaha mikro dan kecil. Maka dari itu, untuk meningkatkan kapa-bilitas usaha mikro dan kecil dalam mengakses kredit perbankan, baik yang disediakan melalui KUMK SUP-005 maupun bisnis plan perbankan perlu mendapatkan asistensi, pendampingan atau konseling oleh Lembaga ataupun seorang Pendamping Usaha.

Pendamping usaha ini akan bekerja selayaknya seorang profesional yang membantu usaha kecil dalam menyiapkan Rencana Bisnis dan memberikan layanan pengembangan bisnis dalam rangka meningkatkan kinerja UMKM. Pendamping Usaha ini akan mendampingi usaha kecil untuk menyiapkan dan mengawasi pelaksana-an rencana keuangan, rencana pemasaran dan

*) Korespondensi:

Kawasan Hotel Sahid, Sahid Sudirman Resident It. 5
Jl. Sudirman No. 86 Jakarta Pusat
e-mail: rustamuji2000@yahoo.com

rencana produksi, agar berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Pendamping Usaha ini akan mengevaluasi dan menganalisis guna menetapkan langkah-langkah bisnis yang perlu dilakukan. Seorang Pendamping diharapkan dapat membina dan mendampingi satu kelompok Usaha Kecil yang terdiri dari sekitar sepuluh Pengusaha Kecil.

Pendamping Usaha dapat berasal dari para BDS-P, Pendamping Teknis dari Kementerian/Lembaga, *Credit Officer* perbankan ataupun sukarelawan pensiunan manajer ataupun pihak terkait lainnya yang mempunyai komitmen sosial tinggi terhadap perkembangan UMKM.

Pada tahun 1997 para pemimpin negara-negara APEC telah merekomendasikan program pengembangan UMKM dalam standar mutu dan kompetensi yang ditetapkan oleh APEC. Sebagai tindak lanjutnya, pada tahun 2001 telah didirikan APEC-IBIZ (*International Network of Institutes of Small Business Counsellors*; atau Jaringan Internasional Pelatihan Pendamping Usaha Kecil) yang akan melaksanakan program pelatihan bagi Pendamping Usaha/Konselor Bisnis dan memberikan sertifikat yang berlaku di seluruh negara-negara partisipan.

Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadiannya. Program pelatihan adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang, atau sekelompok orang (Sanim, 2003).

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan dalam pelaksanaan program pelatihan, menurut Moekijat (1991) adalah (1) perkiraan kebutuhan bermacam-macam latihan yang berlainan dan jumlah latihan yang diperlukan; (2) pertimbangkan cara-cara latihan; (3) pertimbangkan biaya yang diperlukan; (4) pertimbangan rintangan-rintangan yang mungkin timbul bagi pekerjaan sebagai akibat latihan; (5) adalah penting melatih jumlah peserta yang tepat; (6) buatlah pengumuman/iklan yang sangat menarik perhatian tentang fasilitas-fasilitas latihan yang digunakan; (7) tentukan bahwa catatan pengawasan dimulai dari biaya, nama peserta, hasil ujian, dan sebagainya.

Setelah mempertimbangkan faktor-faktor dalam pelaksanaan program pelatihan, maka perusahaan harus membuat susunan program pelatihan dengan baik. Menurut Moekijat (1991), susunan program pelatihan adalah (1) memilih orang-orang yang akan dilatih (peserta pelatihan); (2) menyediakan para instruktur (*trainers*); (3) menetapkan masa pelatihan (jadwal, waktu); (4) menyiapkan bahan-bahan pelatihan (modul-modul); (5) menentukan metode-metode pelatihan.

Evaluasi pelatihan merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan program pelatihan, perusahaan perlu mengetahui sejauh mana sasaran tersebut mencapai hasil yang maksimal. Menurut Gomez-Mejia, *et al* (1995), Evaluasi dapat dilakukan untuk

hal bersifat: (1) Evaluasi Formatif, yaitu evaluasi yang dilakukan pada saat program pelatihan sedang berlangsung; (2) Evaluasi Sumatif, yaitu evaluasi yang dilakukan pada saat program pelatihan telah berlangsung.

Evaluasi yang dilakukan oleh Program Pelatihan Pendamping Usaha APEC-IBIZ Indonesia bersifat Formatif dan Sumatif. Evaluasi Formatif yang dilakukan adalah penilaian kemampuan *trainers* oleh masing-masing peserta, dilakukan dengan cara mengisi sejumlah pertanyaan mengenai Aspek *Training* dari masing-masing *trainers* untuk masing-masing mata ajaran oleh peserta pelatihan setiap selesai sesi pengajaran. Evaluasi ini sangat diperlukan untuk mengadakan perbaikan proses belajar mengajar, termasuk materi program pelatihan dan metode mengajar. Disamping itu evaluasi formatif bertujuan untuk mendapatkan umpan balik guna perencanaan, perbaikan rancangan dan pelaksanaan proses belajar mengajar selanjutnya. Tujuan dari evaluasi ini adalah perbaikan *trainers*.

Evaluasi Sumatif oleh Program Pelatihan Pendamping Usaha APEC-IBIZ Indonesia adalah mengevaluasi hasil terhadap peserta pelatihan berdasarkan evaluasi diri, yaitu penilaian kemampuan (meningkat atau menurun, ataupun sama saja) peserta berdasarkan penilaian oleh diri (peserta) sendiri yang dilakukan sebelum dan sesudah pelaksanaan pelatihan. Sebelum dan sesudah pelatihan, peserta diwajibkan mengisi sejumlah daftar pertanyaan yang menyangkut kemampuan/keahlian manajemen.

Tujuan dari kajian ini adalah: (1) mengetahui deskriptif peserta pelatihan sebagai gambaran umum dari peserta tersebut; (2) mengetahui tanggapan peserta pelatihan terhadap peran *trainers* dalam program pelatihan konselor bisnis, yaitu aspek *training*, sebagai bahan evaluasi penyelenggaraan program pelatihan tersebut; (3) mengevaluasi peningkatan kemampuan peserta pelatihan konselor bisnis dalam program pelatihan tersebut yang berbasis evaluasi diri.

METODOLOGI

Lokasi penelitian dilaksanakan di Sekretariat APEC-IBIZ Indonesia, Gedung Annex Lt.3, Kawasan Hotel Sahid Jaya, Jl. Jend. Sudirman No.86 Jakarta Pusat. Tipe pendekatan kajian yang digunakan adalah survei, deskriptif dan eksplanatif. Data yang dikumpulkan bersumber dari data primer (wawancara, kuesioner/angket dan observasi) dan data skunder (buku-buku atau literatur, laporan rutin maupun sumber lain yang berkaitan).

Analisis data yang digunakan adalah: (a) deskriptif data responden; (b) deskriptif data kajian (pengujian alat ukur penelitian, analisis *trainers* dan aspek *training*, pengujian hipotesis); (c) identifikasi peubah kajian; (d) definisi operasional peubah kajian dan skala pengukuran data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Alat Ukur Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji *validitas* instrument dengan faktor analisis menunjukkan nilai-nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy* dan *Bartlett's test* untuk modul-modul yang diteliti menunjukkan nilai KMO sama dengan dan di atas 0.500 dengan taraf nyata 0,05 yang berarti indikator-indikator modul yang diuji dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak difaktor-analisiskan. Nilai *Alpha Cronbach* untuk keseluruhan pertanyaan, baik pertanyaan sebelum dan sesudah pelatihan, yang ada memiliki skor > 0,5, hal ini sesuai dengan pendapat Hamid dalam Pratista (2004) yaitu jika hendak mengambil keputusan-keputusan kelompok maka, peubah dikatakan reliabel (ajeg), jika mempunyai koefisien *reliabilitas* alpha 0,5 atau lebih.

Deskripsi Data Responden

Berdasarkan jenis kelamin, data responden peserta pelatihan yang terlibat dalam kajian ini adalah 30 orang. Responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin perempuan. Sebanyak 23 orang (77%) adalah responden laki-laki dan responden perempuan berjumlah 7 orang (23%). Kondisi ini tidak mengherankan, karena ternyata dalam jumlah keseluruhan peserta pelatihan, sampai dengan kajian ini dibuat, memang menunjukkan perbandingan yang hampir sama dengan data responden yang diambil dalam kajian ini, yaitu $\pm 25\%:75\%$. Data responden yang dipilih dalam penelitian ini bukan mengikuti perbandingan dari keseluruhan jumlah peserta pelatihan tersebut, tetapi didasarkan kelengkapan data atau isian dari responden tersebut.

Kecenderungan laki-laki untuk menjadi seorang konselor bisnis atau pendamping UKM lebih besar ketimbang perempuan. Hal ini mungkin dikarenakan bahwa pendamping UKM merupakan suatu profesi yang masih baru ataupun baru diminati kembali pada lima (5) tahun terakhir ini. Perjuangan untuk menjadi seorang pendamping UKM juga butuh waktu yang tidak pendek, tetapi perlu ketekunan dan keahlian seperti komunikasi interpersonal, manajemen, dan sebagainya.

Penyaji membagi kedalam tiga (3) kelompok usia didasarkan pada pertimbangan berikut:

- Usia > 60 tahun dan ≤ 20 tahun, bahwa keberhasilan peserta untuk menjadi seorang konselor bisnis pada usia ini sangat kurang.
- Usia 51-60 tahun, bahwa keberhasilan peserta untuk menjadi seorang konselor bisnis pada usia ini cukup baik.
- Usia 21-50 tahun bahwa keberhasilan peserta untuk menjadi seorang konselor bisnis pada usia ini sangat baik.

Usia responden terbanyak pada kelompok C, yaitu berjumlah 26 responden (87%), kelompok B berjumlah 3 (tiga) responden (10%) dan kelompok A 1 responden (3%). Satu responden di kelompok A tersebut berasal dari responden yang usianya > 60 tahun.

Dalam data responden menurut pendidikan, pendidikan responden dikelompokkan menjadi tiga (3) kelompok, yaitu kelompok Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat meliputi pendidikan SMA dan Sekolah Teknik Menengah (STM) dan kelompok Sarjana/Pascasarjana meliputi S1, S2 dan S3. Tingkat pendidikan responden terbanyak adalah Sarjana/Pascasarjana (27 responden, atau 90%), tingkat pendidikan SMA/ sederajat 2 responden (7%) dan tingkat pendidikan D3 3% (1 responden).

Dari ketiga kelompok pendidikan tersebut diuraikan lagi pendidikan responden, yaitu pendidikan setelah diuraikan terlihat bahwa tingkat pendidikan terbanyak adalah Sarjana/S1 (18 responden, 61%), S2 berjumlah 7 responden (23%) dan S3 sebanyak 2 responden (7%). Sedangkan untuk tingkat pendidikan setingkat D3, STM, dan SMA berjumlah sama, yaitu 1 responden (3%).

Data responden berdasarkan pengalaman sebagai pendamping dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori, yaitu:

- A. = 0 tahun, adalah responden yang tidak memiliki pengalaman sebagai pendamping UKM sama sekali
- B. = 1- 3 tahun, adalah responden yang baru memiliki pengalaman sebagai pendamping UKM (pemula)
- C. = >3 tahun, adalah responden yang telah berpengalaman sebagai pendamping UKM dan sudah mendampingi

Banyak responden yang telah memiliki pengalaman sebagai pendamping atau di kategori C, yaitu berjumlah 14 responden (47%). Responden pada kategori B adalah yang baru memiliki pengalaman sebagai pendamping UKM berjumlah 13 responden (43%), paling sedikit adalah responden pada kategori A, yang tidak memiliki pengalaman sebagai pendamping UKM sama sekali sebanyak 3 (tiga) responden (10%).

Analisis Trainers dan Aspek Training

Trainers

Peserta pelatihan menilai *trainers* manajemen keuangan baik sekali, ditunjukkan oleh persentase yang menilai baik sekali 60%. Hal ini mengindikasikan bahwa *trainers* manajemen keuangan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kemampuan peserta pelatihan dalam bidang manajemen keuangan.

Peserta pelatihan menilai *trainers* manajemen personalia baik, yaitu ditunjukkan oleh persentase yang menilai baik sekali dan baik sama besar (46,7%). Sedangkan yang menilai cukup baik 6,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa

trainers manajemen keuangan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kemampuan peserta pelatihan dalam bidang manajemen personalia.

Peserta pelatihan menilai *trainers* Pemasaran dan Penjualan sangat baik, ditunjukkan oleh persentase yang menilai baik sekali 93,3% (28 responden). Hal ini mengindikasikan bahwa *trainers* Pemasaran dan Penjualan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kemampuan peserta pelatihan dalam bidang pemasaran dan penjualan. Peserta pelatihan menilai *trainers* Aspek Legal dan Pajak baik, ditunjukkan oleh persentase yang menilai baik sekali dan baik 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa *trainers* Aspek Legal dan Pajak memiliki kontribusi terhadap peningkatan kemampuan peserta pelatihan dalam bidang legal dan pajak.

Peserta pelatihan menilai *trainers* Rencana Bisnis baik sekali, ditunjukkan oleh perbandingan responden yang menilai baik sekali dengan baik, yaitu 2:1. Hal ini mengindikasikan bahwa *Trainners* Rencana Bisnis memiliki kontribusi terhadap peningkatan kemampuan peserta pelatihan dalam membuat rencana bisnis. Peserta pelatihan menilai *trainers* Aspek Manajemen Lainnya baik sekali, yaitu ditunjukkan oleh persentase yang menilai baik sekali 63% dan menilai baik 36,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa *trainers* aspek tersebut memiliki kontribusi terhadap peningkatan kemampuan peserta pelatihan dalam bidang manajemen lainnya seperti *e-commerce*, komunikasi dan hubungan antar pribadi, teknik konseling, identifikasi dan memecahkan masalah, membuat keputusan, analisis kebutuhan klien, serta etika bisnis dan profesi.

Aspek Training

Tanggapan peserta terhadap relevansi *trainers* dengan bidang tugasnya, 100% menyatakan baik sekali. Ini berarti bahwa penyelenggara pelatihan telah memilih *trainers* dengan tepat sesuai materinya. Peserta menilai bahwa materi yang disampaikan oleh *trainers* sangat bermanfaat dalam pelatihan, ditunjukkan dengan persentase yang memilih skala baik sekali adalah mayoritas (29 responden, atau 96,7%).

Tanggapan peserta terhadap komunikasi personal *trainers* sangat baik, ditunjukkan dengan persentase yang memilih skala baik sekali adalah mayoritas (29 responden, atau 96,7%). Metode *training* yang diterapkan oleh *trainers* di kelas atau dalam pelatihan sangat baik, seperti terlihat dalam perbandingan persentase peserta yang memilih skala baik sekali dengan baik, yaitu 63,3% : 36,7% atau 19:11 responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berjalan baik sekali, sehingga susunan program pelatihan untuk menentukan metode pelatihan baik sekali.

Alat bantu yang digunakan *trainers* tidak terlepas dari peran penyelenggara dalam menyediakan sarana dan prasarana pelatihan, dinilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berjalan, sehingga sangat membantu

lancarnya kegiatan pelatihan, dengan persentase tidak berbeda jauh dengan skala baik sekali (46,7%), baik 53,3%, atau 14:16 responden.

Tanggapan peserta terhadap penggunaan Bahan Pelatihan oleh *Trainners* sama dengan tanggapan terhadap alat bantu pelatihan. Hal ini tidak terlepas dari peran penyelenggara dalam menyediakan bahan atau materi pelatihan, sehingga efektivitas pelatihan berjalan dengan baik, dengan persentase tanggapannya yang menilai baik tidak berbeda jauh dengan skala baik sekali (46,7%), baik 53,3% atau 14:16 responden. Penggunaan waktu oleh *trainers* dalam memberikan materinya dinilai baik oleh mayoritas peserta dengan persentase 70% (21 responden). Peningkatan Keterampilan/ Kemampuan ternyata dirasakan baik sekali oleh mayoritas peserta atas pengajaran yang diberikan oleh *trainers*, dimana persentasenya 70% (21 responden).

Pengujian Hipotesis

Hasil uji t untuk setiap peubah yang dievaluasi menunjukkan bahwa rata-rata kemampuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan berbeda nyata. Dengan rata-rata yang positif dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan peserta sesudah mengikuti pelatihan mengalami peningkatan.

Dari nilai nyata uji $t < 0,05$ menunjukkan bahwa ada perbedaan antara tingkat kemampuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan dengan melihat evaluasi terhadap masing-masing indikator dari dimensi yang telah diberikan. Rataan yang positif menunjukkan perbedaan antara tingkat kemampuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan mengalami peningkatan.

Hasil uji t contoh berhubungan terhadap dimensi yang diberikan kepada peserta pelatihan menunjukkan bahwa rata-rata keahlian manajemen peserta berdasarkan dimensi yang diberikan berbeda antar sebelum dan sesudah pelatihan. Ini berarti bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap keahlian peserta, dimana keahlian peserta meningkat yang ditunjukkan oleh nilai rata-ratanya positif.

Hasil uji t terhadap evaluasi secara keseluruhan menunjukkan nilai nyata $< 0,05$, yang berarti menolak H_0 . Menolak H_0 berarti rata-rata keahlian manajemen peserta secara keseluruhan sebelum dan sesudah pelatihan berbeda nyata. Dengan nilai rata-rata yang positif, maka dikatakan bahwa ada peningkatan keahlian manajemen peserta pelatihan sesudah mengikuti pelatihan dimana rata-rata dari keahlian manajemen peserta pelatihan sesudah dan sebelum pelatihan 0.59394. Ini menunjukkan bahwa secara rata-rata ada peningkatan keahlian manajemen peserta pelatihan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kemampuan peserta antara sebelum dan sesudah pelatihan berbeda nyata, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap peningkatan tingkat kemampuan peserta.

KESIMPULAN

1. Hasil dari deskriptif data didapatkan gambaran umum responden peserta berikut:
 - a. Perbandingan antara laki-laki dan perempuan ternyata memang menunjukkan perbandingan yang hampir sama antara data responden yang diambil dengan jumlah keseluruhan peserta pelatihan ($\pm 25\%$: 75%), dimana jumlah laki-laki mendominasi sebagai peserta pelatihan.
 - b. Usia responden terbanyak pada kelompok usia 21–50 tahun, yaitu berjumlah 26 responden (87%), maka berdasarkan pengelompokan usia yang dibuat oleh APEC-IBIZ, keberhasilan peserta untuk menjadi seorang konselor bisnis pada usia ini sangat baik.
 - c. Tingkat pendidikan responden terbanyak adalah Sarjana (S1) 18 responden (61%). Hal ini menunjukkan pendamping UKM sangat diminati oleh orang-orang berpendidikan tinggi, seperti khususnya dalam hal pembinaan.
 - d. Persentase antara responden yang telah memiliki pengalaman sebagai pendamping 47% (14 responden), hampir sama dengan persentase responden yang baru memiliki pengalaman sebagai pendamping (43%, atau 13 responden). Yang telah memiliki pengalaman sebagai pendamping masih ingin belajar ataupun mengetahui mengenai Konselor Bisnis dan ingin berbagi pengalaman atau *sharing* dengan peserta lainnya, serta ingin menambah teman ataupun *chanelling* dalam mengikuti Program Pelatihan Konselor Bisnis.
2. Susunan program pelatihan yang dibuat oleh APEC-IBIZ Indonesia sudah baik yang didasarkan pada aspek *training* dari *trainers* tersebut, seperti relevansi dengan bidang tugas, kemanfaatan pelatihan, efektifitas pelatihan: komunikasi personil, metode training, alat bantu pelatihan, bahan pelatihan dan penggunaan waktu, serta peningkatan keterampilan peserta.
3. Tingkat kemampuan peserta sesudah mengikuti pelatihan mengalami peningkatan, maka nantinya dapat dihasilkan tenaga konsultan yang tangguh dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Eriyatno. 2003. *Dukungan Pembiayaan bagi UKM*. Workshop RUU Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Komisi Pembahasan Bab VI dan IX).
- Gomez-Mejia, L. R., D. B. Balkin, and R. L. Cardy. 1995. *Managing Human Resources*. Prentice Hall, New Jersey.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Pratista, A. 2004. *Aplikasi SPSS 10.05 dalam Statistik dan Rancangan Percobaan*. Alfabeta, Bandung.
- Sanim, B. 2003. *Pengembangan dan Pembinaan Usaha Kecil Menengah dan Koperasi (UKM & K) Berbasis Potensi Daerah dalam upaya Mengatasi Krisis Nasional Indonesia*. Bahan kuliah Dosen Tamu Program Studi Magister Profesional IKM Angkatan 4. Sekolah Pascasarjana Penyelenggaraan Khusus IPB. Bogor.